

Devenir « permanent » : rupture et continuité des filières d'accès à la professionnalisation syndicale¹

Maxime LESCURIEUX

À partir d'une enquête sur les carrières syndicales à la CFDT, l'article met en lumière l'existence de deux filières d'accès à l'espace des permanents. La première filière est empruntée par des personnes relativement plus jeunes et diplômées qui entament une carrière syndicale « par le haut » de l'organisation. Si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, des inégalités de genre subsistent en particulier dans l'articulation des temps de vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur durée en poste reste incertaine relativement aux hommes. La seconde filière se caractérise quant à elle par un accès « par le bas » de l'organisation. Elle est sur-représentée par les militants plus âgés et davantage issus des classes populaires. La mobilité géographique est déterminante, mais discriminante selon le genre.

On the basis of a study carried out into union careers at the CFDT, this article sheds light on the existence of two access routes into the sphere of professional union organisers. The first tends to be taken by the relatively young and highly educated, giving rise to a union career starting at the top of the organisation. While this pathway is facilitated by equality measures, in particular between men and women, gender inequalities remain, particularly where longevity in post is concerned. Women certainly gain entry to the sphere more rapidly, but their longevity in post remains uncertain when compared with men. The second pathway is characterised more by starting at the bottom of the organisation. Older and working-class activists are over-represented in this pathway. The ability to relocate is a determining factor, but a discriminatory one in terms of gender.

1. L'auteur remercie le comité de lecture de *La Revue de l'IREs* pour leurs conseils sur les différentes versions de ce texte.

*Maxime Lescurieux est
docteur en sociologie,
ENS - Centre Maurice
Halbwachs :
mlescurieux@gmail.com.*

Régulièrement discutée dans le champ politique à travers les trajectoires biographiques (Achin, 2005), la possession d'une position rémunérée (Michon, 2009) ou encore des savoir-faire (Lévêque, 1996), la question du processus d'accès aux structures décisionnelles reste à ce jour un angle mort des recherches menées sur le syndicalisme. Le recrutement des permanents, définis comme l'ensemble des adhérents rémunérés pour leurs activités syndicales en entreprise ou en structure, auxquels ils consacrent la totalité de leur temps professionnel (Ubbiali, 1997), apparaît aujourd'hui, faute de données, désincarné. À l'exception de récentes recherches (Thomas, 2017 ; Boulland, Simonpoli, 2021), rares sont les enquêtes à avoir abordé les formes et les attentes concrètes de la professionnalisation syndicale si ce n'est pour critiquer l'institutionnalisation de cet espace (Andolfatto, Labbé, 2000). Au mieux, la question des permanents est mobilisée pour comprendre les stratégies de syndicalisation afin d'analyser les transformations du syndicalisme et ses conceptions légitimes (Guillaume, Pochic, 2009 ; Mischi, 2011 ; Nicourd, 2014). Les permanents syndicaux sont alors considérés comme une communauté relativement unifiée dont les membres partagent une identité, des valeurs, une définition des rôles et des intérêts communs. Dans ce cadre, une seule et unique voie prime dans l'accès à l'espace des cadres syndicaux : celle d'un *cursus honorum* dans lequel la figure du permanent, souvent présentée comme masculine et ouvrière, est recrutée par le syndicat après de longues années de « bons et loyaux services » (Fillieule *et al.*, 2019).

Pourtant, sous l'impulsion de l'« espace de la cause des femmes » (Bereni, 2015), la loi exige que les femmes soient incluses dans les activités de représentation depuis les années 2000 (Laufer, Paoletti, 2015). Avant même ces obligations légales, certaines organisations syndicales s'étaient dotées de politiques de mixité ou de parité. En 1979, au cours de son 38^e congrès, la CFDT engage ainsi les structures syndicales à « favoriser, par des mesures d'ordre pratique, la participation des travailleuses aux instances statutaires et à partager les responsabilités entre femmes et hommes » et invite les unions professionnelles à « favoriser, par les moyens les plus adaptés, l'accès des militantes dans toutes les structures politiques ainsi que les diverses institutions » (Le Brouster, 2014). L'idée de mettre en place des quotas est réappropriée par des militantes et militants de la confédération cédétiste, qui instaure dès 1982 une mixité proportionnelle à son pourcentage d'adhérents pour ses exécutifs nationaux. Quant à la CGT, la confédération choisit d'imposer directement la parité (à 50 %) en 1999 à ses instances nationales. D'autres syndicats, tels que Solidaires et la FSU, prêtent attention à la parité, mais n'imposent pas de quotas dans leurs statuts.

Au-delà de la féminisation des instances syndicales, la problématique du vieillissement de cette population est de plus en plus prégnante. Les campagnes de syndicalisation en faveur des plus jeunes se sont multipliées ces dernières années dans le but de conduire à une éventuelle adhésion et de développer des outils pour fidéliser ces nou-

veaux adhérents, voire les transformer en militants et futurs « *leaders* ». Ainsi, plusieurs organisations syndicales ont multiplié ces dernières années les publications syndicales pour faire connaître leurs droits aux jeunes salariés. En termes de registres d'action, des campagnes spécifiques sont fréquentes. L'organisation d'événements tournés vers cette catégorie de salariés est davantage plébiscitée, même si celle-ci n'est pas toujours perçue comme légitime dans les rangs militants (Bérout *et al.*, 2019).

Dès lors, un *cursus honorum* syndical, ouvrier, masculin et vieillissant, est-il toujours en vigueur dans l'accès aux structures décisionnelles de la CFDT ? Depuis la fin des années 1970, la mise en œuvre des politiques volontaristes de féminisation et de rajeunissement ont-elles rebattu les cartes des filières d'accès aux positions centrales de la CFDT ? Si oui, comment ? Ce processus participe-t-il au déclasserment d'un modèle militant en faveur d'un autre ? Des inégalités subsistent-elles encore dans l'accès à la position de permanent syndical ?

Pour interroger la recomposition des voies d'accès à l'espace des cadres syndicaux, la notion de filière d'accès est mobilisée. En France, c'est autour de cette notion que la question de l'accès au champ politique et du processus de professionnalisation a été développée. Mis en œuvre par Dogan, le concept est employé pour comprendre la structuration du champ politique (Dogan, 1967). Il objective ainsi les ressources pour vivre *de et par* la politique (Weber, 1919/2003). Dans la lignée de ces recherches, Daniel Gaxie propose une tripartition qui distingue une filière partisane ou militante (plus répandue à gauche et dans laquelle les élus auraient passé un temps long au service du parti), une filière notabiliaire (où les élus auraient construit une réputation locale avant d'arriver à l'échelon national) et l'entrée directe au centre de jeunes hauts fonctionnaires (l'accès rapide aux positions nationales, après avoir travaillé pour des élus de premier plan) (Gaxie, 1980). À travers l'usage de la notion de filière d'accès dans le champ syndical, nous évoquons l'importance de la longévité et du temps d'attente dans le processus de professionnalisation syndicale afin d'éclairer les logiques de recrutement de cet espace militant. De la sorte, nous nous demandons si l'attente, subie ou non pour vivre *de et par* cette activité, est une expérience socialement stratifiée qui varie selon le genre et la classe. Cette hypothèse est étudiée à partir d'un terrain d'enquête spécifique dans le cadre d'une thèse menée sur les carrières syndicales à la CFDT (encadré 1).

Dans un premier temps, nous nous intéressons aux caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des permanents de la CFDT. À partir de statistiques descriptives et d'une analyse des correspondances multiples, nous décrivons l'espace social des permanents de la CFDT. Dans un second temps, plusieurs types de filières d'accès sont présentées. La mise en œuvre d'une typologie de trajectoires agrémentée de récits biographiques éclaire sous un nouveau jour les freins et les leviers d'accès à l'espace des permanents dans le temps.

Encadré 1 - Une enquête sur les carrières syndicales

Notre propos s'appuie sur une enquête originale menée entre 2016 et 2020 à la CFDT dans le cadre d'une thèse de sociologie sur les carrières syndicales (Lescurieux, 2021). L'article repose en premier lieu sur un corpus de 40 entretiens biographiques de militants de la CFDT menés dans chacune des strates de l'organisation : par un axe professionnel et sectoriel d'une part, interprofessionnel et territorial d'autre part. D'une durée de 2 à 3 heures, les entretiens ont été anonymisés afin de protéger la vie privée des personnes enquêtées, mais aussi de les protéger de toute forme de discrimination liée à une appartenance syndicale. Enfin, chaque entretien a été retranscrit manuellement tout en apportant systématiquement des précisions attenantes aux conditions de production de l'entretien (compte-rendu de l'entretien à partir d'une grille annexe à la grille d'entretien).

L'article se fonde également sur la création d'une enquête statistique nationale inédite : l'Enquête sur les parcours syndicaux (Epasy). Le premier objectif de l'enquête est d'étudier les carrières syndicales dans le temps, et ce en interaction avec différentes configurations d'ordre professionnel et familial. Sur cette base, le second objectif consiste à éclairer la façon dont ces interactions désavantagent certaines populations militantes dans l'accès à des responsabilités syndicales. Ainsi, l'enquête permet de retracer une triple biographie - syndicale, familiale et professionnelle - pour reconstruire la trajectoire des militants, de leur naissance à la date d'enquête.

L'enquête Epasy a dû faire l'objet d'une inscription au registre du correspondant informatique et libertés de la CFDT. Cette inscription veille au respect d'un certain nombre de règles, en l'occurrence au maintien de l'anonymat des personnes enquêtées. Cet enjeu juridique, qui vise à protéger les données personnelles dans l'espace public, encadre la production et la structure de l'enquête statistique. Cette règle a conduit à supprimer un certain nombre de questions de l'enquête Epasy, celles pour lesquelles l'anonymat des personnes enquêtées aurait pu être compromis. Pour garantir un relatif anonymat des personnes enquêtées, les structures départementales, régionales, fédérales et confédérales ont dû être regroupées, bien que l'homogénéité des pratiques syndicales au sein de ces espaces militants ne soit pas systématique.

À l'issue d'un tirage aléatoire simple du fichier des adhérents du syndicat, la base Gestion des adhérents et des structures en ligne (Gasel), un questionnaire en ligne a été adressé à un échantillon représentatif de 30 000 militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine. Les personnes interrogées sont toutes adhérentes à la CFDT sans que nous sachions au préalable leur niveau d'engagement dans l'organisation syndicale. Au total, 1 115 questionnaires ont été validés et exploités.



Ce faible taux de réponse s'explique en raison du refus de la confédération de relancer les personnes interrogées (Lescurieux, 2024). Les pondérations, obtenues à l'aide d'un calage sur marges, permettent néanmoins de respecter l'importance relative de chaque variable, en particulier le sexe, la fédération et l'union interprofessionnelle d'appartenance de l'échantillon initial.

I. Les permanents de la CFDT : un espace syndical structuré

Les permanents de la CFDT forment-ils une catégorie militante socialement homogène ? Pour répondre à cette question, l'enquête Epasy permet d'apporter un éclairage statistique sur la composition sociale de ce groupe. Ce dernier apparaît plus diplômé que l'ensemble des salariés syndiqués en France (Pignoni, 2017) et des militants de la CFDT (tableau 1). En effet, au regard de l'ensemble des militants de la CFDT, les permanents sont jeunes, appartiennent majoritairement aux catégories socioprofessionnelles supérieures, en particulier les professions intermédiaires et cadres. Mais cette catégorie de militants se scinde en deux populations syndicales qu'il convient de définir et de décrire : les permanents de structures et les permanents d'entreprises.

1.1. Coup de projecteur sur une catégorie militante

Parmi l'ensemble des permanents de la CFDT, 20 % exercent principalement en structures syndicales, tandis que 80 % sont militants d'entreprises (tableau 1). Si le travail syndical recouvre une pluralité de tâches qui conjugue action revendicative, régulation et négociation collective, travail de « terrain » et activités de représentation au sein de différentes instances, il tend néanmoins à varier selon les espaces syndicaux (Gassier, Giraud, 2020).

La loi relative au droit syndical définit les permanents en entreprises (publiques ou privées) comme tout « salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à ses activités représentatives au cours de l'année de référence sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil². » Dans ce cadre juridique, l'accès à cette position syndicale est défini par le cumul d'un certain nombre de mandats (par exemple, délégué syndical et/ou élu au comité économique et social), lui-même défini par un certain nombre d'heures de délégation circonscrit à l'échelle d'une entreprise. Le rayon d'action des permanents d'entreprises est ainsi limité aux problématiques de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et par laquelle ils continuent d'être rémunérés.

2. Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical.

Au contraire, la définition juridique des permanents en structures relève d'une convention tripartite de détachement qui les autorise, sans obligatoirement qu'ils aient un nombre suffisant d'heures de délégation, à exercer des activités syndicales en dehors de l'entreprise d'appartenance (encadré 2). Les permanents de structures sont généralement affectés à des problématiques plus larges, soit à dominante interprofessionnelle qui varient selon l'échelle géographique (union locale, départementale, régionale interprofessionnelle, confédération), soit circonscrites à un secteur professionnel, tel qu'une fédération (Simonpoli, 2022).

Si les hommes sont majoritaires dans les deux types de permanents, la présence des femmes est en revanche plus importante en structures. La plus forte féminisation de cet espace syndical s'explique par une attention portée à cette question dès le début des années

Encadré 2 - Une histoire du détachement syndical à deux vitesses pour les permanents de structures

Dans la fonction publique, les premiers détachements de personnels au profit d'une structure syndicale ont lieu dès le début du XX^e siècle. Cette pratique non instituée existe jusqu'en 1946, date à laquelle le droit syndical est reconnu dans la fonction publique. Néanmoins, il faut attendre 1983 et la loi dite Le Pors pour que la possibilité d'un détachement en structure syndicale soit mise en place (Siweck-Pouydesseau, 1989). Plus largement, le détachement confère pour la première fois aux permanents un statut de droit. En conséquence, l'administration est tenue d'accepter une demande de détachement, elle ne peut s'y opposer même pour une nécessité de service. Dans ce cadre juridique, la personne reste soumise aux droits et devoirs de la fonction publique et bénéficie de la rémunération de celle-ci.

Du côté du secteur privé, la reconnaissance légale d'un détachement au profit d'une structure syndicale n'a lieu officiellement qu'à partir de 2008, soit 25 ans après le secteur public. La mise à disposition du salarié au profit d'une structure syndicale doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et le syndicat. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale. Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps plein ou partiel pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 jour par mois. Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié détaché sont maintenues. L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine. En cas de retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

1980 à la CFDT. En 1982, la mise en place de quotas devient effective au bureau national, dans les délégations, aux congrès et au conseil national. En 1985, ces mesures deviennent statutaires et le congrès confédéral les élargit à la commission exécutive. À partir de 2010, au congrès de Tours, la nécessité d'une action volontariste en matière de mixité est réaffirmée dans la politique de renouvellement des responsables de la CFDT. À cette occasion, la confédération rappelle sa volonté de veiller à la mixité et de mener une réflexion à tous les niveaux de l'organisation. En 2012, la confédération met en œuvre un plan d'action mixité adopté par le bureau national qui vise à assurer une meilleure représentation des femmes dans toute la CFDT, en amont de l'introduction de la loi Rebsamen qui permet d'augmenter le nombre de femmes candidates aussi bien qu'élues lors des élections professionnelles entre les cycles électoraux 2013-2016 et 2017-2020 (Michel, 2024).

Les permanents en structures sont par ailleurs relativement plus jeunes. Parmi ce groupe, 45 % sont nés après les années 1970 alors qu'ils ne sont plus que 42 % parmi les permanents en entreprises. Les statistiques indiquent également une sous-représentation des classes populaires. Les hommes ouvriers et employés représentent 27 % des permanents en entreprises, les femmes 46 %. En structures, les hommes de classes populaires représentent 28 % des permanents, alors que les femmes de ce milieu ne sont plus que 29 %. La présence des femmes moins privilégiées connaît un écart de 15 points quand la répartition des hommes reste identique. Par corrélation, le niveau d'instruction connaît la même répartition : plus de diplômés en structures et moins en entreprises. Cet effet s'accroît selon le genre, les femmes étant relativement plus diplômées que les hommes, en particulier en structures. La fin de l'ouvriérisme syndical selon lequel « il existe une double clôture de l'appareil cantonnant employés et ouvriers hors des instances dirigeantes » (Defaud, 2009) est donc en partie vérifiée ici, mais particulièrement en structures et notamment chez les femmes. Les hommes semblent relativement moins concernés par ce phénomène à la CFDT (Lescurieux, 2019).

Sur la scène professionnelle, les permanents en structures perçoivent un salaire plus élevé que les permanents en entreprises. Ces derniers sont également davantage issus du secteur privé. Par ailleurs, 18 % des permanents en entreprises résident en Île-de-France (19 % pour les femmes et 18 % pour les hommes) ; en revanche les hommes permanents en structures ne sont plus que 5 % à résider en Île-de-France, contre 22 % pour les femmes. Sur la scène familiale, 23 % des permanents en entreprises sont célibataires, contre 30 % des permanents en structures. Cette situation concerne davantage les femmes. Pour finir, on note une part relativement importante de militants sans enfants, plus fréquemment chez les hommes que les femmes.

En somme, les résultats éclairent des différences significatives entre les permanents de structures et les permanents d'entreprises. Quand les seconds sont surreprésentés par les classes populaires, les premiers le sont par les cadres et professions intermédiaires, notamment les femmes.

Tableau 1 - Statistiques descriptives des permanents de la CFDT
En %

	Permanents d'entreprises		Permanents de structures		Ensemble des permanents		Ensemble des militants de la CFDT	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Genre	53	47	52	48	53	47	51	49
Professions et catégories socio-professionnelles	Ouvriers	14	6	14	12	8	15	6
	Employés	13	40	24	15	15	21	36
	Prof. inter.	42	22	41	49	41	27	26
	Cadres	32	32	31	22	32	30	35
Génération	Avant 1960	23	14	24	7	13	21	14
	1960-1970	36	43	28	52	34	45	42
	1970-1980	29	27	38	30	33	30	28
Diplôme	Après 1980	13	16	10	11	10	13	14
	< Bac	33	26	2	10	27	23	24
	Bac	18	13	22	26	19	16	16
	Bac +2	18	24	24	33	19	26	21
	Bac +3	17	22	39	9	21	19	21
Père syndiqué	>= Bac +5	14	14	13	22	14	16	15
	Oui	24	21	45	41	27	25	23
Mère syndiquée	Oui	3	20	24	24	7	21	10

Devenir « permanent » : rupture et continuité des filières d'accès à la professionnalisation syndicale

	Permanents d'entreprises		Permanents de structures		Ensemble des permanents		Ensemble des militants de la CFDT	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Couple	76	78	72	68	75	76	78	67
Enfants	0	28	43	25	40	28	43	38
	1	25	26	13	31	31	26	26
	2	23	11	50	30	30	20	26
	Plus de 2	12	11	12	11	11	12	11
Secteur	Privé	79	61	60	72	61	75	62
	Public	21	39	39	40	28	25	38
Salaire net	Moins de 1 500 €	13	23	7	0	19	14	27
	1 500-1 750 €	12	10	11	26	12	14	14
	1 750-2 000 €	12	26	26	21	15	16	19
	2 000-2 500 €	28	26	17	33	26	25	23
	2 500-3 000 €	20	9	10	5	18	8	17
Plus de 3 000 €	14	5	28	16	17	7	15	9
Région	18	19	5	22	15	20	18	17
	82	81	95	78	85	80	82	23

Champ : ensemble des militants de la CFDT en France métropolitaine.

Lecture : en 2018 à la CFDT, les hommes représentent 53 % des permanents d'entreprises.

Source : enquête Epasy.

1.2. Un espace syndical socialement structuré

Toujours à partir des données de l'enquête Epasy, une analyse des correspondances multiples (encadré 3) permet d'éclairer l'espace social des permanents et les logiques de structuration de celui-ci à partir de 11 variables actives, soit 33 modalités³ (graphique 1).

Encadré 3 - L'analyse des correspondances multiples

L'analyse des correspondances multiples (ACM) est mobilisée pour comprendre les logiques de structuration de l'espace social des permanents de la CFDT. L'ACM s'applique à des caractéristiques qualitatives d'une population donnée, ici des militants de la CFDT. La méthode extrait de ces données les informations considérées comme les plus importantes, les plus structurantes. La synthèse qu'elle réalise se matérialise par un graphique où les caractéristiques renseignées sont distribuées dans des axes : des « plans factoriels ». Les deux premiers axes fournissent une partie généralement importante de l'information : ici, ces axes permettent de résumer 63 % de l'information, l'axe horizontal étant, par convention, le plus significatif. La proximité des points renseigne *a priori* sur leurs associations ; la dissemblance produit au contraire de la distance.

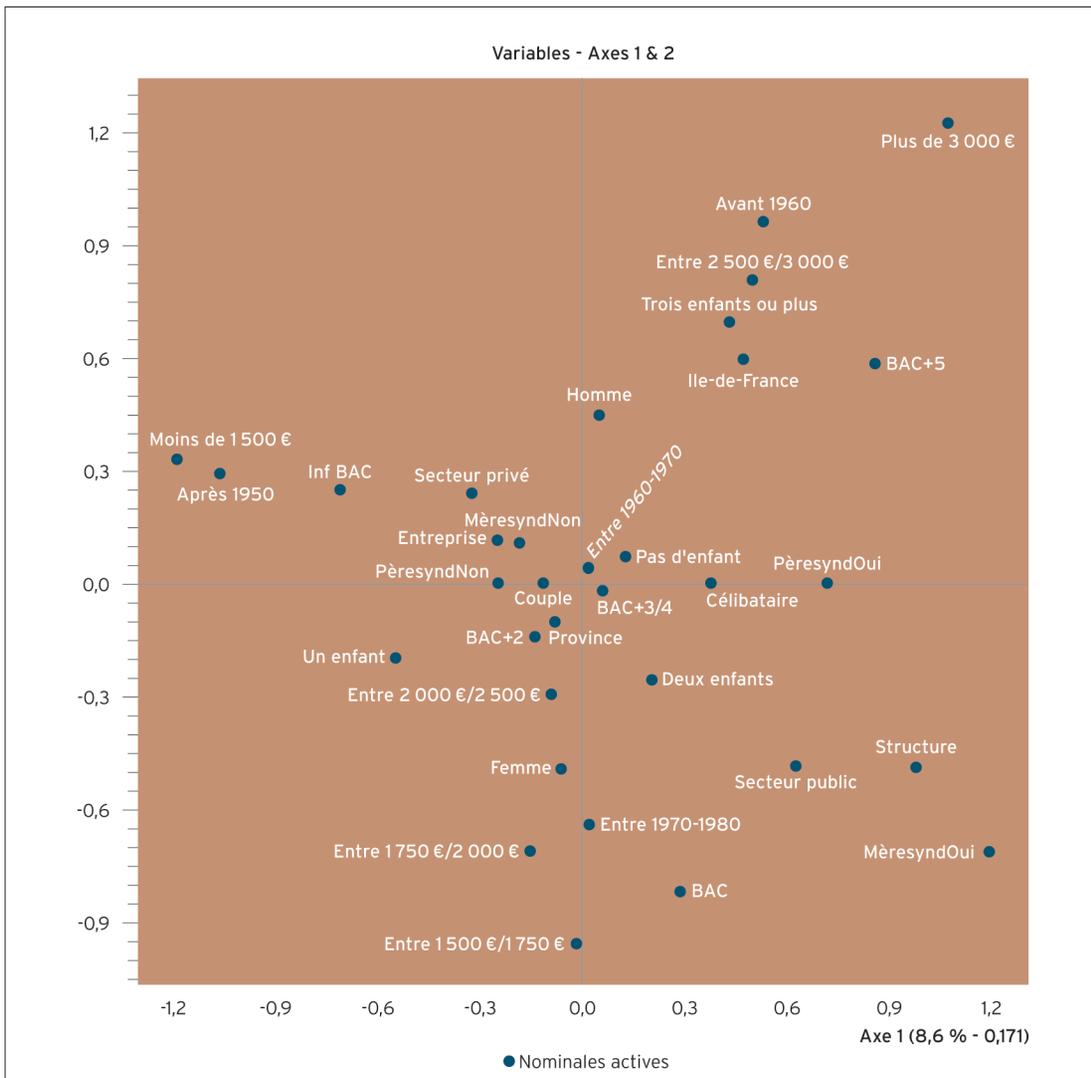
Le premier axe domine l'espace des permanents de la CFDT⁴. Cet axe s'interprète comme le volume des ressources principalement économiques, culturelles et militantes. Le niveau de revenu contribue pour 20 % à la construction de l'axe. On note une opposition entre hauts revenus de la distribution (plus de 2 500 euros de salaire net) à droite de l'axe et revenus moins élevés, situés plus à gauche. Le niveau d'instruction contribue quant à lui à 15 % de la construction de l'axe. Là encore, les niveaux de qualification inférieurs à Bac +2 se situent à gauche de l'axe, tandis que les niveaux supérieurs à ce seuil se positionnent à droite. On note également la contribution du capital militant à la construction de l'axe. Le cumul de la variable père et mère syndiqués participe à 20 % de la construction de l'axe : à droite de l'axe s'établissent des militants dont les deux

3. Les variables actives retenues sont les suivantes : sexe (2 modalités), mère syndiquée (2 modalités), père syndiqué (2 modalités), niveau de qualification (5 modalités), région (2 modalités), type permanent (2 modalités), couple (2 modalités), génération (4 modalités), revenu net (6 modalités), secteur (2 modalités), nombre d'enfants (4 modalités).

4. La faible part de la variance expliquée sur les premiers axes est une caractéristique de l'ACM qui donne généralement des mesures pessimistes de l'information extraite (voir graphique 1, axe des abscisses (8,6 %) et des ordonnées (7,6 %)). Le taux d'inertie modifié permet néanmoins de mieux apprécier l'importance relative des axes (Benzécri, 1992). Dans notre situation, le taux d'inertie modifié s'élève à 63 %.

parents étaient syndiqués, tandis qu'un plus faible capital militant situe les personnes à gauche de l'axe. Enfin, le type d'instance dans laquelle les permanents exercent leurs engagements contribue à hauteur de 10 % de l'axe. Une opposition nette émerge entre permanents des entreprises, à gauche, et permanents des structures, à droite de l'axe.

Graphique 1 - Espace social des permanents de la CFDT



Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.

Lecture : les permanents de la CFDT se distribuent sur l'axe des abscisses selon le volume de leurs ressources principalement économiques, culturelles et militantes. Le second axe de l'ACM, celui des ordonnées, mesure la proximité des permanents avec les politiques volontaristes mises en œuvre par la CFDT. La proximité des points renseigne *a priori* sur leurs associations ; la dissemblance produit au contraire de la distance.

Source : Enquête Epasy.

Le second axe permet d'affiner les logiques de structuration de l'espace étudié. L'axe 2 illustre le résultat en matière de politique et de leviers volontaristes, c'est-à-dire des actions menées en faveur des femmes et des jeunes générations. Parmi les variables actives qui contribuent fortement à l'axe 2, on retrouve en particulier la génération d'appartenance (20 %) puis le genre (14 %). Les plus jeunes générations se situent en bas de l'axe 2, quand celles plus âgées, nées avant les années 1970, se situent en haut de l'axe. Enfin, l'axe 2 se structure autour du genre. En haut de l'axe se situent principalement les hommes, quand les femmes se situent davantage en bas. Le deuxième axe oppose donc des permanents qui se distinguent principalement selon leurs caractéristiques socio-démographiques. Les résultats de l'ACM confirment bien l'idée selon laquelle il existe un espace des permanents structuré par un niveau de ressources et de proximité au regard des politiques volontaristes de la CFDT.

Un premier groupe se dégage en bas à droite de l'espace. On distingue principalement des militantes relativement jeunes nées après 1970, qui tendent à cumuler différentes ressources aussi bien culturelles qu'économiques et militantes. Ce premier segment est issu du secteur public, d'Île-de-France et concerne plus souvent des personnes en situation de célibat. Ces femmes sont plus souvent permanentes en structures syndicales, plus proches institutionnellement d'enjeux de féminisation et de renouvellement générationnel. À l'opposé, en bas à gauche de l'espace, on retrouve également des femmes, mais relativement moins dotées au regard du niveau de qualification, du niveau de salaire ou encore du capital militant. Davantage issues du secteur privé, de province, ces femmes sont également plus souvent en couple. Au sein de ce segment, ces militantes sont plus souvent liées aux permanentes d'entreprises. Un troisième segment se détache en haut à droite du cadran. Il regroupe majoritairement une population masculine, relativement âgée, issue des classes moyennes et supérieures, résidant en région parisienne, liée au secteur public et exerçant plus généralement en structures. Enfin, le dernier segment en haut à gauche, majoritairement masculin et issu des classes populaires, regroupe des personnes plus fréquemment permanentes d'entreprises du secteur privé en province.

En résumé, les permanents de la CFDT forment une catégorie militante hétérogène, bien que distincte de l'ensemble des militants de la CFDT. Une répartition s'opère entre les permanents d'entreprises et de structures qui éclaire des différences sociales d'une part, ainsi qu'une véritable division du travail syndical d'autre part. Ces deux dimensions structurent *in fine* l'espace des permanents. Cela confirme bien l'idée selon laquelle les logiques organisationnelles de syndicalisation façonnent les structures militantes, leurs compositions et leurs pratiques (Giraud *et al.*, 2018). Toutefois, cette analyse ne permet pas d'expliquer le processus d'accès à cet espace syndical dans le temps. C'est ce que nous faisons dans la suite de l'article, en distinguant quatre filières d'accès, dont deux par le haut (II) et deux par le bas de l'organisation (III).

II. Une filière coupe-file « par le haut » de l'organisation

La mise en œuvre d'une analyse de séquences multidimensionnelles (encadré 4) ainsi que plusieurs récits biographiques⁵ révèlent l'existence de deux premières filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT. Celles-ci se caractérisent par un accès « par le haut » de l'organisation, bien qu'elles se distinguent entre elles par des logiques genrées⁶.

Encadré 4 - L'analyse de séquences multidimensionnelles

L'analyse de séquences multidimensionnelles est mobilisée afin d'éclairer l'existence de trajectoires idéales typiques dans l'accès à l'espace des permanents de la CFDT. Dans un premier temps, on retrace pour chaque personne enquêtée (depuis sa date de naissance à la date de collecte de l'enquête) une trajectoire biographique qui renseigne divers événements (syndicaux, professionnels, parentaux et matrimoniaux). Chaque événement dispose d'une date de début et de fin qui permet de déterminer chacune des durées. Nos données répondent toutes à l'unité temporelle annuelle. On utilise ensuite un appariement optimal, qui consiste à compter le nombre minimal de modifications (substitution, insertion/suppression) qu'il faut faire subir à une trajectoire biographique pour obtenir celle d'une autre personne enquêtée. En résulte une « matrice de dissimilarité » qui sert de point d'appui à une classification ascendante hiérarchique. Cette dernière méthode vise à scinder une population en sous-groupes selon différentes caractéristiques structurantes, à savoir des durées et des enchaînements d'événements biographiques. On cherche ainsi à regrouper des militants qui se « ressemblent » au sein d'une même classe, de sorte que chacune d'entre elles soit la plus homogène possible et, à l'inverse, que les classes soient les plus hétérogènes possibles lorsqu'on les compare entre elles.

II.1. Élodie : une filière coupe-file au féminin

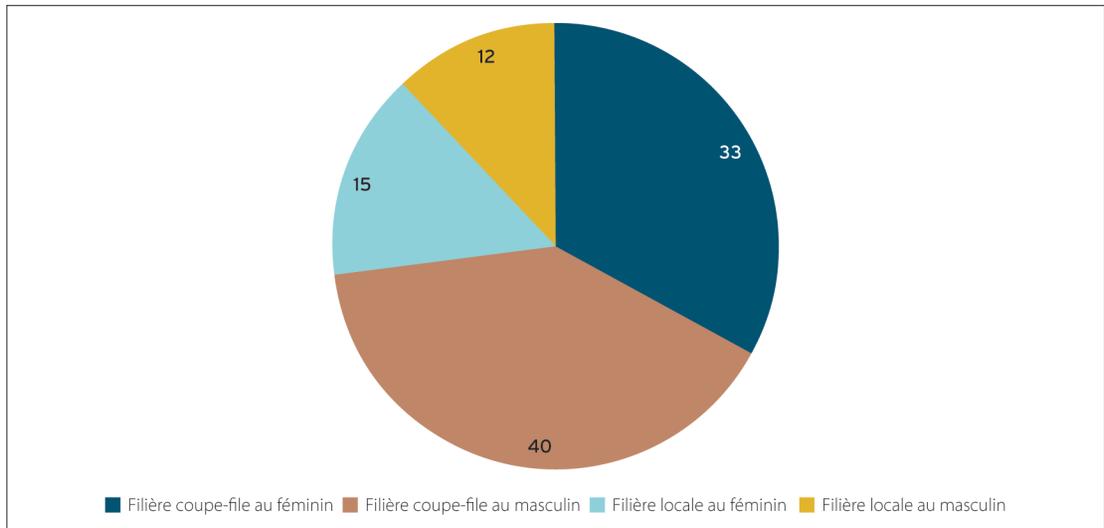
Le premier type de filière d'accès à l'espace des permanents représente 33 % des trajectoires (graphique 2). Au sein de ce type de trajectoire, les femmes cadres et professions intermédiaires d'Île-de-France du secteur public nées après les années 1970

5. La sélection des personnes enquêtées repose sur le résultat de l'analyse de séquences multidimensionnelles et l'enchaînement des événements biographiques. Le genre, la classe, la génération, le secteur, la région, le nombre d'enfants, la situation matrimoniale ont été pris en compte dans la sélection des entretiens du corpus. L'anonymisation des personnes enquêtées a été appliquée à l'aide de l'outil de Baptiste Coulmont, un programme dans lequel des prénoms sont proposés tout en respectant le genre, l'origine sociale, la génération, l'appartenance nationale et/ou religieuse du prénom de référence. Pour en savoir plus : <http://coulmont.com/blog/2012/10/12/anonymiser-les-enquetes/>.

6. Afin d'aider à la compréhension des différentes filières, voir *infra* le tableau 2 récapitulatif.

Graphique 2 - Répartition des filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT

En %



Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.

Lecture : en 2018, 33 % des permanents de la CFDT empruntent la filière coupe-file au féminin.

Source : enquête Epasy.

sont majoritaires. En moyenne, ces militantes poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de 23 ans pour ensuite s'établir durablement sur le marché du travail. Cette stabilité professionnelle s'effectue plus généralement dans le secteur public en région parisienne et se conjugue avec une mise en couple autour de l'âge de 27 ans. Ce type de cumul d'états (professionnel et matrimonial) s'étire en moyenne une dizaine d'années pour donner lieu, autour de 35 ans, à une première adhésion syndicale, âge moyen autour duquel un premier enfant naît. Si l'adhésion de ces militantes est relativement tardive, en revanche les séquences suivantes de la carrière syndicale s'accélèrent. Cette filière se caractérise par une période d'adhésion courte, sans responsabilités syndicales à temps plein. En moyenne, ces militantes occupent leurs premiers mandats cinq ans après leur adhésion syndicale, dès l'âge de 40 ans. Néanmoins, le cumul de mandats en entreprises/administrations, pourtant conçu comme une étape charnière dans la carrière syndicale, est court-circuitée. Elles accèdent relativement tôt aux structures syndicales à l'image d'Élodie.

Née en 1981 dans l'ouest de la France d'un père magasinier et d'une mère technicienne de laboratoire, Élodie obtient un baccalauréat ES à l'âge de 18 ans. Après deux années de « prépa B/L », elle obtient un Deug d'anglais puis choisit de s'orienter vers un IUP de communication. Dans le cadre de son cursus, Élodie effectue un stage de fin d'études qui lui permet de décrocher un CDI à 24 ans en Île-de-France au sein d'une association. Mais ce premier emploi ne se passe pas comme elle le souhaite. Elle rejoint

finalement la CFDT : « Avec un ami, nous avons mené un mémoire sur les chartes d'entreprises (...). Dans ce cadre, on a été amené à travailler avec la CFDT. (...) Mon ami est devenu chercheur et la CFDT lui proposait un poste d'assistant politique dans une fédération. Au final, il ne pouvait plus le faire et il m'a recommandé. La CFDT cherchait un profil universitaire plutôt que militant. C'est comme ça que je suis rentrée à la CFDT. » Cet emploi à la CFDT, au statut cadre, lui permet de s'immerger pour la première fois dans un univers syndical au plus près des structures politiques dès l'âge de 25 ans. « J'étais la seule à être jeune, du milieu universitaire, pas du terrain (...). Je pense aussi qu'ils ont vu en moi une personne qui pourrait monter en responsabilité. » À 27 ans, elle rencontre son compagnon, ingénieur de formation, au club de sport qu'elle côtoie. Ils décident d'habiter ensemble quelques mois après leur rencontre. Jusqu'à l'âge de 29 ans, Élodie s'occupe de gérer l'agenda du secrétaire général d'une fédération, de la gestion des rendez-vous, de l'écriture de notes politiques, jusqu'à animer des réseaux de formation à destination des équipes syndicales. Après cette expérience syndicale, Élodie s'oriente de nouveau vers le monde de l'entreprise, grâce au réseau de la CFDT. « Je voulais sortir de ma tour d'ivoire. Il me manquait le côté terrain et le fait de militer en entreprise. » Élodie est embauchée comme responsable des relations sociales au sein d'une grande entreprise de télécommunications à 29 ans. « Ce poste, c'était beaucoup de relations avec les instances syndicales dans l'entreprise pour structurer le dialogue social. La CFDT était majoritaire donc plutôt facile pour moi. » « Très déçue » par ce poste, Élodie est amenée à le quitter deux ans plus tard et s'oriente de nouveau vers la CFDT qui lui propose de devenir secrétaire confédérale⁷ à 31 ans. Des retrouvailles avec un ancien militant amènent Élodie à revoir rapidement ses ambitions syndicales. « J'étais toujours en lien avec Antoine. Donc il m'a proposé de venir sur un poste politique cette fois-ci. Lui allait être élu secrétaire général (SG) et il cherchait une secrétaire générale adjointe (SGA). Du coup, en 2014, j'ai été élue SGA et trésorière de la structure. »

À 33 ans, sa prise de responsabilité politique se conjugue à une intensification de son activité syndicale qui crée des tensions avec son conjoint. Sans enfant au moment de l'entretien, Élodie dit avoir de plus en plus cette discussion avec son partenaire. Élevé dans un univers familial aux normes traditionnelles, son compagnon soutient l'idée « qu'une mère doit arrêter de travailler pour élever son enfant, pour le père ! ». Plus tard dans l'entretien, Élodie finit par se confier : « Bon en vrai, je mets des limites à mon engagement... On va dire que je ne m'autorise pas à prendre plus de responsabilités ! Enfin voilà, je quitte mon mandat ! Je quitte mes responsabilités syndicales alors que j'adore ça ! »

7. Les secrétaires confédéraux occupent le rôle d'assistants politiques auprès des secrétaires nationaux. Ils sont recrutés en fonction de compétences, d'une expertise et de qualifications reconnues. Leurs tâches consistent à préparer les dossiers politiques des secrétaires nationaux par le biais de notes et de synthèses.

II.2. Yohan : une filière coupe-file au masculin

Le second type de trajectoire représente 40 % des trajectoires, dans lesquelles les hommes sont surreprésentés. Généralement nés après les années 1970, ces militants sont souvent employés et professions intermédiaires du secteur public et résident en Île-de-France. Moins diplômés relativement à la classe 1, ces militants connaissent une scolarité plus courte, jusqu'à l'âge de 20 ans. Pendant deux ans, ils connaissent une plus forte instabilité et précarité professionnelle que la classe 1. Ils obtiennent un premier emploi stable à partir de 24 ans en moyenne, puis se mettent en couple autour de 26 ans. Les deux types de trajectoires tendent ensuite à diverger. Les militants de la classe 2 adhèrent en moyenne plus rapidement, autour de 30 ans. Ils connaissent ensuite une accélération de leurs engagements syndicaux. Deux ans après leurs adhésions, ces militants vont endosser leurs premières responsabilités syndicales, tout en ayant leurs premiers enfants, contrairement à la classe 1 qui connaît en moyenne une parentalité plus tardive. La séquence de cumul de mandats (sans être permanent) est très courte, voire inexistante. En moyenne, ils deviennent permanents à partir de l'âge de 35 ans à l'image de Yohan.

Né en 1974 en Île-de-France d'un père facteur et d'une mère guichetière, Yohan obtient son Bac en 1993. Après un échec en faculté de droit, il décroche un BTS en action commerciale dans un lycée parisien. « L'idée, c'était vraiment d'avoir un Bac +2 et puis c'est tout. Je ne me souviens même plus pourquoi je me suis orienté vers cette filière. » En sortant de son service national à l'âge de 24 ans, il décide de s'inscrire dans une agence d'intérim pour trouver rapidement un emploi. À l'issue de sa mission d'un mois, il est embauché en CDI, mais décide d'écourter cet emploi. Il décide finalement de préparer le concours d'entrée pour être embauché au sein d'une grande entreprise de services à 25 ans. « J'ai préparé le concours comme si c'était l'Ena. Du coup, je suis arrivé premier et j'ai pu choisir en premier mon affectation. » La même année, il rencontre sa femme, comptable au sein de la même entreprise. « Elle est de Bourgogne. Sa mère était femme de ménage. Son père travaillait l'amiante, du coup il est mort de ça (...). Elle est comptable. Elle a zéro ambition... Il est nul son boulot ! » Un an après leur rencontre, Yohan et sa compagne donnent naissance à leur premier enfant en 2000. En 2003, Yohan et sa femme ont un deuxième enfant. « En 2003, c'est l'année catastrophe. On décide de partir de région parisienne. Mon fils est sous couveuse avec des difficultés respiratoires donc on décide de partir. »

À 29 ans, Yohan, sa femme et leurs deux enfants s'installent à 400 kilomètres de l'Île-de-France. Le classement de Yohan au concours lui permet de retrouver une place facilement au sein de la même entreprise, tandis que sa femme est en congé parental. Après une année de tensions conjugales, la famille décide de revenir en région parisienne. « Le choix de revenir vient d'elle surtout [sa femme] ! C'est là que je contacte la CFDT pour connaître mes droits pour revenir. » De retour, Yohan adhère à la CFDT

à 30 ans et devient l'année suivante élu à la commission administrative paritaire (CAP), au comité technique paritaire (CTP) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). « Je m'emmerdais au travail, donc je me suis engagé à fond. Bon les premiers mandats, c'était un peu la gestion de misère, un peu chiant quoi ! » Du côté de sa vie privée, le travail domestique et parental ne constitue pas une limite à son engagement syndical. « J'ai toujours beaucoup bossé chez moi, depuis toujours et encore plus depuis mon engagement syndical. Je rentre chez moi, je bosse. Je me lève à 4 heures du matin, si je peux bosser je le fais aussi ! Elle (sa femme) a toujours accepté mon engagement (...). J'en fais dix fois moins qu'elle à la maison (...). Je m'occupe quand même des enfants. Je suis hyper investi dans leurs activités sportives. »

Le surinvestissement et la disponibilité biographique de Yohan dans la sphère syndicale lui permet alors d'être rapidement « repéré » au sein de l'équipe CFDT de son entreprise au niveau national. « En 2008, des permanents du syndicat se barrent. Une place se libérait, du coup ils m'ont proposé de venir, et j'ai dit oui tout de suite ! ». À 34 ans, Yohan est permanent de son entreprise. En 2010, lors d'une réunion d'une structure syndicale interprofessionnelle, Yohan est « repéré » par des responsables. « À cette réunion, j'ai commencé à poser des questions sur la place des jeunes dans l'organisation. C'est là qu'ils m'ont repéré et qu'ils me proposent de venir faire du syndicalisme à temps plein ! » À 36 ans, Yohan est élu secrétaire général adjoint, puis deux ans plus tard secrétaire général.

Les résultats de l'analyse de séquences multidimensionnelles confirment l'idée d'un effet coupe-file dont bénéficie la filière d'Élodie et de Yohan, comme cela s'observe dans le champ politique français (Dulong, 1997 ; Boelaert *et al.*, 2018). Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation locaux est relativement court. Ce résultat rentre particulièrement en écho avec ceux de Rigaud et Silvera qui constatent un plus fort renouvellement des mandats des femmes dirigeantes de la CGT relativement aux hommes (Rigaud, Silvera, 2016). Les étapes avec de fortes tensions d'articulation, tel le cumul des mandats, sont relativement rares et clairsemées. Ce raccourcissement de la file d'attente profite à ces militants, là où beaucoup de leurs prédécesseurs mettaient des années à parvenir à cet espace. Néanmoins, l'effet coupe-file n'est pas obtenu de la même manière selon le genre. Si l'accès est bien facilité par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent empiriquement, dans l'articulation des temps de vie. Les filières de Yohan et d'Élodie se distinguent entre elles par les chances de survie dans l'espace des permanents. Les femmes accèdent certes plus rapidement, mais leur temps de survie reste plus incertain, à l'image d'Élodie qui décide de se retirer de l'espace des permanents pour privilégier la sphère familiale et les décisions de son conjoint. L'inégalité de disponibilité biographique finit par bénéficier aux hommes à moyen et long terme.

Le parrainage et la cooptation sont au cœur de la filière coupe-file à la CFDT. Cet accès « par le haut » de l'organisation s'effectue dans le prolongement d'études dans l'enseignement supérieur, de militantisme dans des organisations militantes de jeunesse (Jeunesse ouvrière chrétienne – JOC, Confédération étudiante, Fédération des associations générales étudiantes – FAGE), ou *via* la sphère professionnelle. Ces stratégies mises en œuvre dès la fin des années 1970, en phase avec une certaine logique d'expertise de la CFDT en adéquation avec certains milieux intellectuels de l'époque, rebat les cartes du *cursus honorum* syndical (Contrepois, 2003 ; Defaud, 2009). Cette volonté politique permet à des femmes plus diplômées et jeunes d'accéder rapidement à ces responsabilités syndicales (Guillaume, Pochic, 2012). En pratique, l'étiquetage de « militant à potentiel » (Guillaume, Pochic, 2007) repose sur plusieurs critères, comme le rapporte une permanente fédérale en charge du repérage des futurs permanents, qui dévoile certaines logiques organisationnelles à ce sujet :

« Le repérage des militantes se passe principalement au *feeling*. Je me rends à beaucoup de réunions syndicales. Ça se passe notamment sur la prise de parole, l'intérêt porté à la chose. On n'a pas de tuto réellement pour repérer les jeunes femmes. D'ailleurs, je suis contre les quotas (...). Ce qui compte pour moi, c'est la capacité de s'exprimer, prendre en charge des dossiers, mais surtout être dispo ! Les personnes qui se lèvent à 4 heures du mat pour venir ici, c'est des gens qui en veulent ! Pour moi, c'est clairement un bonus dans mon choix ! Pour la montée en responsabilité, il faudra s'arracher⁸. »

Au-delà de la capacité à se montrer techniquement armés aux sujets syndicaux, les futurs permanents doivent être perçus comme des « entrepreneurs de temps » pour se distinguer (Lefebvre, 2014). La disponibilité permet d'accumuler du capital militant et social au sein du champ syndical, au détour d'investissements de différents espaces de sociabilité militants pour se rendre visible (groupes de travail, événements, formations, etc.).

III. Une filière locale « par le bas » de l'organisation

Si la filière coupe-file apparaît aujourd'hui majoritaire à la CFDT, l'analyse de séquences multidimensionnelles permet néanmoins d'attester de la subsistance d'une professionnalisation syndicale « traditionnelle », autrement dit qui requiert un engagement syndical de longue durée. C'est l'objet de cette dernière partie qui tente de décrire une filière locale, qui se décline au féminin comme au masculin.

8. Anna, 48 ans, cadre, en couple, un enfant, adhérente depuis 2006 à la CFDT, entretien au sein d'une fédération en 2018.

III.1. Suzanne : une filière locale au féminin

La troisième classe représente 15 % des trajectoires étudiées. Parmi ce type de filière d'accès, les femmes sont surreprésentées. Parmi elles, les ouvrières, nées dans les années 1950 et 1960 qui résident hors d'Île-de-France et travaillent dans le secteur privé sont majoritaires. Au féminin, la filière locale se caractérise par une scolarité écourtée suivie par une entrée heurtée sur le marché du travail. Entre 18 et 25 ans, elles enchaînent CDD et périodes de non-emploi (chômage ou inactivité). À ce stade de la trajectoire, une majorité de femmes se stabilisent à la fois au niveau conjugal (mise en couple) et au niveau professionnel (accès à un emploi stable). Par rapport aux femmes issues de la filière coupe-file, ces militantes de classes populaires deviennent mères plus tôt. En moyenne, elles donnent naissance à leur premier enfant à 20 ans et ont une charge parentale relativement plus importante. L'adhésion syndicale des militantes de la filière locale advient après la naissance du premier enfant, lorsque la charge parentale se déleste. La prise de responsabilités sans être permanent est une pratique plus fréquente au sein de la filière locale et intervient plus de 10 ans après la naissance du premier enfant. Ce retard relatif s'explique également par une plus forte instabilité professionnelle couplée à des périodes d'inactivité salariale plus fréquentes observées entre 30 et 40 ans. Cette accumulation de retard relativement aux autres filières leur permet d'accéder à l'espace des permanents à l'âge de 45 ans en moyenne (2 ans après la filière d'Élodie et 10 ans après la filière de Yohan). Parmi celles qui deviennent permanentes d'entreprises, elles devront attendre encore 7 ans pour espérer atteindre les structures syndicales à partir de l'âge de 50 ans en moyenne, comme l'illustre la trajectoire de Suzanne.

Suzanne naît en 1956 dans un village du sud de la France. Son père pharmacien et sa mère « gentiment à la maison » donnent une éducation « stricte » à leur fille. À l'âge de 16 ans, Suzanne quitte l'école et rencontre François, ouvrier du bâtiment qu'elle fréquente pendant deux ans avant de se marier avec lui à l'âge de 18 ans. À 19 ans, Suzanne donne naissance à son premier enfant. Elle devient alors femme au foyer. Un deuxième enfant naît deux ans plus tard de cette union. Suzanne a alors 21 ans. Lors d'un chantier de rénovation d'une entreprise locale, son mari entend parler d'une opportunité d'emploi pour sa conjointe. « Ma première motivation, c'était de travailler. Du coup, je vais là-bas. Ils me mettent à la chaîne sur les presses pour un CDD d'un an. Je me dis, je verrai bien. » Suzanne est embauchée à 23 ans comme ouvrière à la découpe des peaux dans une entreprise textile. L'obtention de son CDI, un an plus tard, lui permet d'accéder au logement de l'entreprise proche de celle-ci. Dans la foulée, elle adhère à la CFDT à 24 ans. L'année suivante, les militantes de la section CFDT proposent à Suzanne de briguer le mandat de déléguée du personnel (DP) et élue au comité d'entreprise (CE). En 1983, à l'âge de 27 ans, Suzanne donne naissance à un troisième enfant. Pendant presque 10 ans, elle cumule deux mandats. « J'ai commencé à cumuler DP et CE à la

naissance de mon troisième enfant, même si je ne voulais pas à cause de la charge. Chose importante, je n'étais pas non plus dans une entreprise multinationale avec des réunions décentralisées. Toutes les réunions avaient lieu en face de chez moi. »

À l'âge de 36 ans, Suzanne devient déléguée syndicale (DS) en plus de DP et élue au CE. En 1993, le secteur du textile connaît les premières répercussions de la guerre du Golfe. L'entreprise subit une salve de plans sociaux sur lesquels Suzanne est pleinement investie pour défendre ses collègues. Cet investissement syndical, relativement coûteux pour Suzanne, lui permet de se faire connaître et reconnaître localement. Ce capital militant lui permet d'accéder aux structures interprofessionnelles de la CFDT en 2000 à l'âge de 45 ans. « La cellule de reclassement m'a permis mine de rien de me faire connaître dans le coin, car je travaillais avec tout le monde. En 2000, le secrétaire général de la structure interprofessionnelle me propose de devenir secrétaire générale adjointe. Par contre c'était à 45 km de chez moi. Donc ça voulait dire au minimum 100 bornes par jour. » La mobilité géographique s'accroît en 2004 lorsque Suzanne est élue à l'âge de 49 ans secrétaire générale à la demande de Nicole Notat. Pendant 8 ans, Suzanne sillonne les routes de la région. « J'étais tout le temps d'un bout à l'autre de la région avec énormément de voiture. Je faisais 45 000 km par an. » Suzanne exprime la difficulté de tenir son engagement sur la durée face à l'intensification du travail syndical. « Être à la tête d'une telle structure, ce n'était pas simple. Il y avait beaucoup d'usure. Je me posais beaucoup de questions. En 2012, j'étais un peu arrivée à la fin... Je ne pouvais pas revenir à l'usine ni mettre en péril l'équilibre financier de ma famille. J'étais vraiment fatiguée, je n'y arrivais plus ! »

III.2. Pascal : une filière locale au masculin

La dernière filière d'accès représente 12 % des trajectoires étudiées. Celle-ci est sur-représentée par des hommes de classes populaires rurales, nés avant les années 1970 et issus du secteur privé. Ces militants sont plus souvent célibataires avec moins de deux enfants à charge. Après une scolarité relativement courte, se terminant avant l'âge de 18 ans, ces militants connaissent une période d'instabilité professionnelle ponctuée de « petits » boulots précaires et instables. Ces personnes atteignent une stabilité professionnelle vers 22 ans, suivie le plus souvent d'une mise en couple, et de naissances à partir de 24 ans. L'adhésion syndicale arrive tardivement, environ 10 ans après la naissance des enfants, soit vers 34 ans en moyenne. Pour ces hommes des classes populaires, l'instabilité professionnelle, les conditions de travail et d'emploi plus pénibles et incertaines retardent l'engagement syndical. Plus touchés par la désindustrialisation en milieu rural, ils connaissent davantage des carrières professionnelles heurtées. Ils prennent ensuite leurs premiers mandats avant 40 ans. La période de cumul des mandats, relativement plus longue que dans les autres filières, s'étale en moyenne sur une période de 5 ans, une borne temporelle durant laquelle l'articulation des sphères

est plus ou moins sous tension. Seule une minorité d'entre eux atteint les structures syndicales comme Pascal.

Petit-fils d'immigré ouvrier polonais, Pascal naît en 1955 dans l'est de la France. Son grand-père sidérurgiste et sa grand-mère, femme au foyer, arrivent en France à la fin des années 1920 dans le cadre du recrutement en Pologne par la Société générale d'immigration. Le père de Pascal, embauché dès 14 ans au sein d'une grande entreprise du secteur, suit également la voie de la sidérurgie ; sa mère, femme au foyer, est en charge du travail domestique et parental. Pascal décide d'arrêter l'école à 16 ans pour être à son tour embauché dans l'entreprise de sidérurgie de son père. En 1974, il rencontre sa femme, issue d'un « milieu social plus élevé ». En 1979, Pascal décide de créer une section CFDT. Jusqu'à l'âge de 31 ans, il cumule divers mandats. La naissance de ses enfants en 1982 puis en 1984 crée des tensions au sein de son couple. « On a eu des moments difficiles avec ma montée en charge syndicale. Ma femme me le reprochait beaucoup ; mais j'ai toujours essayé d'être là pour mes gamins ! »

L'année 1991 marque un tournant dans la trajectoire biographique de Pascal. Le marché de la fonte de moulage décline et l'entreprise de Pascal annonce sa fermeture. Pour interpeller l'opinion publique et les médias, la ville se mobilise pour sauvegarder l'usine. « Au moment de la fermeture, au lieu de faire une journée ville morte, on a fait une journée ville vivante avec toutes les associations. » Sur sa route, Pascal rencontre Bernard Lavilliers et lui demande de venir chanter à l'usine. « Ça a fait beaucoup de bruit ce concert avec Bernard⁹. Si la boîte n'avait pas fermé, je serais sûrement resté délégué puis basta... ! » L'organisation le « repère » et lui propose de devenir permanent à l'âge de 46 ans. Pendant dix ans, Pascal s'occupe des grandes négociations de la filière, alors en pleine restructuration. Sur la scène familiale, les époux trouvent une forme d'équilibre. « Niveau école, c'était ma femme, car moi je n'en avais pas assez fait. En revanche, côté sportif et suivi des gamins à l'extérieur, c'était mon truc ! À la maison aussi côté budgétaire, c'était ma femme qui s'en occupait. »

Si cette division sexuée du travail domestique est proche de celle décrite dans les milieux populaires, et notamment ouvriers dans les années 1990 (Schwartz, 1990 ; Weber, 2009), des moments de tension directement liée à l'engagement syndical de Pascal demeurent, notamment en raison du machisme de permanents de la CFDT à l'égard de sa conjointe. « J'ai des souvenirs très cruels avec des permanents parisiens qui venaient manger à la maison. C'est simple, ils ne discutaient qu'avec moi. Alors que ma femme était aussi militante, ils ne lui adressaient pas la parole. Elle disait : "C'est des sales cons ! Ils me disent juste merci à la fin pour la bouffe..." ». En 2001, la confédération propose à Pascal de devenir secrétaire général d'une grande structure parisienne,

9. La chanson « Les mains d'or » de Bernard Lavilliers revient sur ces différentes fermetures d'usines dans le bassin sidérurgique du nord-est de la France au début des années 1990.

mais contre toute attente Pascal décline la proposition. « En 2001, je refuse pour des raisons familiales ! J'avais deux ados à l'époque et mon épouse me dit : "C'est très bien si tu montes, mais on divorce !" »

La filière locale syndicale se caractérise par une montée en charge progressive de l'engagement et d'un accès à l'espace « par le bas » de l'organisation. Contrairement à la filière coupe-file, la filière locale est davantage occupée par des militants de classes populaires. Du point de vue de l'enchaînement des séquences d'engagement, la filière locale se rapproche d'une certaine manière de celles décrites dans le champ politique français telle que la filière militante-ascendante empruntée par les militants des organisations partisans, dont l'investissement est récompensé par l'investiture et l'élection à un mandat local puis national. Au sein du champ syndical, contrairement à la filière coupe-file, la filière locale s'inscrit sur des années, voir des décennies, jusqu'à aboutir, à un âge plus avancé, à une position dans l'espace des permanents (tableau 2). Ces trajectoires s'appuient sur une inscription de longue durée dans leur entreprise et syndicat, au cours desquelles ils sont reconnus localement par les travailleurs qu'ils défendent.

Tableau 2 - Tableau récapitulatif des filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT

Âge moyen de l'évènement	Filière coupe-file		Filière locale	
	Au féminin	Au masculin	Au féminin	Au masculin
Fin des études	23	20	18	18
Obtention d'un premier CDI	25	24	25	22
Mise en couple	27	26	18	22
Premier enfant	35	30	20	24
Adhésion syndicale	37	31	33	34
Mandat sans être permanent	40	32	38	40
Permanent en entreprise	43	35	45	45
Permanent en structure	45	37	50	53

Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.

NB : ces âges sont des moyennes avec les limites que cet indicateur de dispersion comprend. Elles permettent d'illustrer des trajectoires idéales typiques et non la réalité *stricto sensu*.

Lecture : les permanents syndicaux ayant suivi la filière locale au masculin, celle de Pascal, terminent leurs études en moyenne à l'âge de 18 ans.

Source : Enquête Epasy.

Le poids des structures syndicales locales permet d'affirmer et d'assurer une appartenance à une identité locale (Mischi, 2016). Les faillites des usines de Pascal ou de Suzanne et la crainte partagée de l'extinction de l'activité industrielle sont ainsi l'occasion de fédérer temporairement une appartenance territoriale favorable à leur trajectoire syndicale. L'inscription et l'investissement sur le long terme dans la vie syndicale locale leur permettent d'acquérir certaines formes de respectabilité et d'accéder à un cadre émancipatoire de la condition ouvrière même si ce rôle de permanent n'est pas initialement recherché par ce groupe qui cultive un engagement syndical altruiste. Cette respectabilité militante acquise au cours de leurs trajectoires professionnelles joue un rôle moteur dans l'accès à des responsabilités syndicales régionales et nationales. Cependant, la mobilité géographique constitue un enjeu déterminant dans l'ascension aux responsabilités syndicales plus ou moins acceptée selon le genre au sein des classes populaires où le risque de rupture conjugale a un poids important sur les décisions d'engagement (Le Quentrec, Rieu, 2009 ; Guillaume, 2018). Dans les milieux populaires, notamment au sein des espaces ruraux, la sphère privée apparaît comme un lieu dans lequel les acquis sont défendus et la voie la plus sûre pour construire une trajectoire sociale (Coquard, 2019).

Conclusion

Depuis la fin des années 1970, la mise en œuvre de politiques volontaristes en faveur de l'engagement des femmes et des plus jeunes a contribué à façonner un nouveau paysage des professionnels du syndicalisme à la CFDT. À rebours d'une catégorie syndicale monolithique, les permanents de la CFDT constituent une population relativement mixte. Si les hommes sont surreprésentés, quel que soit le type de permanent, les femmes occupent une place importante. Cette plus forte féminisation des structures dans lesquelles les militantes sont mieux représentées est le fruit d'une attention portée à cette question.

Cette mixité des profils s'illustre également à travers la diversité des filières d'accès à l'espace des permanents. Alors qu'une forme de *cursus honorum* syndical persiste dans l'accès aux structures décisionnelles de la CFDT, cette filière est aujourd'hui minoritaire au profit d'un accès plus féminisé, jeune et diplômé, de personnes qui entament une carrière syndicale par le « haut » de l'organisation. Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation est relativement court. Les étapes avec de fortes tensions d'articulation sont relativement rares et clairsemées. Toutefois, si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent, en l'occurrence dans l'articulation des temps de vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur temps de survie au sein de ce dernier est incertain.

Plus largement, ce nuancier des voies d'accès illustre une professionnalisation syndicale à deux vitesses, tout en interrogeant les conditions d'engagement dans la durée et de l'usure militante. En occultant l'articulation du genre et de la classe, les politiques volontaristes peinent à échapper à des effets de sélection et d'exclusion. Reste à savoir si cela s'observe dans d'autres organisations syndicales.

Références bibliographiques

- Achin C. (2005), *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au Parlement : France-Allemagne, 1945-2000*, Paris, Dalloz, <https://shs.hal.science/halshs-00286656>.
- Andolfatto D., Labbé D. (2000), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- Benzécri J.-P. (1992), *Correspondence Analysis Handbook*, New York, Marcel Dekker.
- Bereni L. (2015), *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica.
- Bérout S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des “jeunes travailleurs” », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 91-119, <https://bit.ly/3E191DH>.
- Boelaert J., Michon S., Ollion É. (2018), « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol. 68, n° 5, p. 777-802, <https://doi.org/10.3917/rfsp.685.0777>.
- Boulland P., Simonpoli N. (2021), « “Monter à la confédération”. La codification des carrières de permanents syndicaux par la CFDT et la CGT (1970-1985) », *Genèses*, n° 122, p. 35-58, <https://doi.org/10.3917/gen.122.0035>.
- Coquard B. (2019), *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte.
- Contrepois S. (2003), *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*, Paris, Syllepse.
- Defaud N. (2009), *La CFDT, 1968-1995 : de l'autogestion au syndicalisme de proposition*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Dogan M. (1967), « Les filières de la carrière politique en France », *Revue française de sociologie*, vol. 8, n° 4, p. 468-492, <https://doi.org/10.2307/3319558>.
- Dulong D. (1997), *Moderniser la politique. Aux origines de la V^e République*, Paris, L'Harmattan.
- Fillieule O., Monney V., Rayner H. (2019), *Le métier et la vocation de syndicaliste : l'enquête suisse*, Lausanne, Antipodes.
- Gassier Y., Giraud B. (dir.) (2020), *Le travail syndical en actes. Faire adhérer, mobiliser, représenter*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, <https://doi.org/10.4000/books.septentrion.108193>.

- Gaxie D. (1980), « Les logiques du recrutement politique », *Revue française de science politique*, n° 30, p. 5-45, <https://doi.org/10.3406/rfsp.1980.393877>.
- Giraud B., Yon K., Bérourd S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats*, Paris, Armand Colin.
- Guillaume C. (2018), *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Guillaume C., Pochic S. (2009), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, p. 31-56, <https://doi.org/10.3917/pox.085.0031>.
- Guillaume C., Pochic S. (2012), « Breaking through the union glass ceiling in France: Between organizational opportunities and individual resources », in Ledwith S., Hansen L. L. (eds.), *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*, London, Routledge, <https://shs.hal.science/halshs-00912948/document>.
- Laufer J., Paoletti M. (2015), « Quotas en tout genre ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 34, p. 151-155, <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0151>.
- Le Brouster P. (2014), « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, PUR, p. 53-65.
- Le Quentrec Y., Rieu A. (2009), « Approche théorique de la participation politique et syndicale des femmes et des hommes », in Sow F. (dir.), *La recherche féministe francophone. Langue, identités et enjeux*, Paris, Karthala, p. 319-332, <https://doi.org/10.3917/kart.sow.2009.01.0319>.
- Lefebvre R. (2014), « Les élus comme entrepreneurs de temps : les agendas des cumulants », in Demazière D., Le Lidec P. (dir.), *Les mondes du travail politique : les élus et leurs entourages*, Rennes, PUR, p. 53-70, <https://doi.org/10.4000/books.pur.72329>.
- Lescurieux M. (2019), « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'IRES*, n° 98, p. 89-112, <https://bit.ly/3bZelGg>.
- Lescurieux M. (2021), *Le temps de militer : carrière syndicale et disponibilité biographique des femmes et des hommes de la CFDT*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS, <https://theses.fr/2021EHES0023>.
- Lescurieux M. (2024), « “Et votre étude, elle va servir à quoi ?” Retour sur les coulisses de l'enquête Epasy à la CFDT », in Alfandari F., Bonanno A.,

Cárdenas L., Doumenc S., Gibard W., Winiarski L. (dir.), *Enquêter sur les relations professionnelles : méthodes, outils et pratiques*, Lyon, ENS Éditions, p. 37-54, <https://doi.org/10.4000/books.enseditions.48207>.

- Michel C. (2024), « Vers plus de parité dans les élections professionnelles ? », *Dares Analyses*, n° 61, octobre, <https://bit.ly/3YYk5Kr>.
- Lévêque S. (1996), « “L'entrée en politique”. Bibliographie sur les conditions sociales de la professionnalisation et de la “réussite” politique en France », *Politix*, n° 35, p. 171-187, https://www.persee.fr/doc/polix_0295-2319_1996_num_9_35_1961.
- Michon S. (2009), « Devenir professionnel de la politique. Militant et collaborateur politique », *Agora débats/jeunesses*, n° 52, p. 121-135, <https://shs.hal.science/halshs-00530917/document>.
- Mischi J. (2011), « Gérer la distance à la “base”. Les permanents CGT d'un atelier SNCF », *Sociétés contemporaines*, n° 84, p. 53-77, <https://doi.org/10.3917/soco.084.0053>.
- Mischi J. (2016), *Le bourg et l'atelier : sociologie du combat social*, Marseille, Agone.
- Nicourd S. (2014), « Quelle professionnalisation du travail des militants locaux de la CFDT ? L'entreprise comme collectif d'engagement », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, PUR, p. 119-132.
- Pignoni M. T. (2017), « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses*, n° 015, mars, <https://bit.ly/3BPCkKv>.
- Rigaud T., Silvera R. (2016), *Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la Commission exécutive confédérale de la CGT*, Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT, juillet, <https://bit.ly/3YeUo8n>.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Puf.
- Simonpoli N. (2022), « Condamné à rester ? Le désarroi d'un permanent cégétiste en reconversion professionnelle », in Fillieule O., Leclercq C., Lefebvre R. (dir.), *Le malheur militant*, Paris, De Boeck, p. 217-234, <https://doi.org/10.3917/dbu.filli.2022.01.0217>.

- Siweck-Pouydesseau J. (1989), *Le syndicalisme des fonctionnaires jusqu'à la guerre froide*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Thomas A. (2017), « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol. 8, n° 3, p. 265-282, <https://doi.org/10.3917/socio.083.0265>.
- Ubbiali G. (1997), *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT : éléments pour une socio-histoire*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 1-Panthéon Sorbonne, <https://theses.fr/1997PA010699>.
- Weber F. (2009), *Le travail à-côté : une ethnographie des perceptions*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Weber M. (1919/2003), *Le savant et le politique*, Paris, La Découverte.